

# 独家版权。 课程

**EBOOK**<sup>®</sup>  
OR

弗布克独家版权课程 2021

## 目录 CONTENTS

	组织 4S:组织从设计、优化到发展、变革四步曲	2
	精准招聘:从招人到找人	4
	360° 培训:从培训体系到培训运营	5
	OKR 精讲:从 KPI 到 OKR	6
<b>人力人才人财课程</b> Human resources finance courses	绩效设计:从公司到部门到岗位考核标准体系设计	7
	薪酬设计:从薪酬体系设计到激励机制设计	11
	合和美美:从合规到和谐的员工关系	13
	HR+ 业务:从 HR 到 HRBP 实现 HR 价值最大化	14
	走向人财:从人才盘点到人财盘点	15
<b>培训资源开发课程</b> Training resource development courses	课程模板化开发 5S3D 模型	18
	基于案例、情境、问题的课程开发	19
	在线课程与微课开发	20
<b>组织效能提升课程</b> Organizational effectiveness improvement courses	精细执行—基层完成任务的方法	23
	精益效能—中层达成目标的策略	24
	精进变革—高层变革创新的战略	25

## 工作效能提升课程

Work efficiency enhancement course

思考可见：可视化思考	27
思路提示：创新思路技法	30
能说会道：完美呈现	31
步步有解：问题解决 5 步骤	32
说绩道果：绩效对话	34
手手是道：双手执行力	36
逻辑的模样：非 3 即 5 法则	37
模板的力量：模板化法则	39

## 管理层助力器课程

Management boosters course

懂·通·精：管理修炼的 3 个台阶	41
报团取效：打造高绩效团队	42
启发有术：引导团队成员贡献智慧的 5C 法	44
培养有方一下属培养的 2 步 3 法	45
领航者：VPI 三维领导力塑造	47

## 新员工快速成长课程

New employee fast growth course

育徒：新员工训导师	49
长大：新员工快速成长 3 步走	51

# 人力人才人财课程

Human resources finance courses



# 组织 4S:

## 组织从设计、优化到发展、变革四步曲

Organization of 4S: organization from design, optimization to development, change four steps

课时: 2 天

轻松应对组织建设各个阶段的问题

培训对象: 高中层管理者、人力资源部负责人、战略管理部负责人、企业管理部负责人



### 课程概述

· 组织的发展是动态的, 组织应该在发展中不断优化, 并在优化与发展中不断变革, 与组织目标一致

### 解决的问题

· 组织架构无法支撑业务发展, 业务布局倒逼组织架构发生变化和调整

· 组织架构(母子公司)管控模式与运营模式模糊、责权利不清晰

· 组织架构下各职能模糊、岗位设置交叉重复、流程不畅、权利不明、责任不清, 组织运营效率低下

· 组织模式设计过于陈旧、未能满足多种业务发展, 在一定程度上阻碍业务的发展, 增加管理成本

· 业务发展出现多样化和复杂化, 单一的组织模式不能支撑未来多元化业务的发展, 将会出现业务模式倒逼组织模式发生变化, 进行组织模式的重新设计

· 由于外部环境和技术的影晌, 组织战略发生重大的变化, 组织架构未能支撑公司战略的发展, 需要重新构建组织架构模式

### 课程收益

· 掌握组织架构与组织战略的关系

· 掌握初创型组织组织架构的设计思路

· 掌握成长型组织组织架构优化的思路

· 掌握组织发展与目标实现的逻辑关系

· 掌握变革期组织组织架构变革的思路

### 课程大纲

#### - 组织设计

· 初创公司组织架构设计思路

· 组织架构设计步骤

· 定岗、定编、定员、定责

· 组织架构设计(实操)

#### - 组织优化

· 组织架构优化的步骤

· 组织架构优化设计(实操)

#### - 组织发展

· 构建组织人才发展体系框架

#### - 组织变革

· 增强紧迫感

· 建立变革领导团队

· 确立变革愿景

· 有效沟通愿景

· 授权活动

· 创造短期成效

· 绝不放松

· 巩固变革成果

### 课程特点

· 针对组织不同的发展阶段, 阐述各阶段组织架构的设计思路、方法和步骤, 并通过现场练习, 强化学习成果

### 定制化提示

· 根据客户企业的实际情况, 对课程大纲进行调整, 让课程内容更贴合客户的实际情况

# 精准招聘：从招人到找人

Precise recruitment: from hiring to finding people 课时：1天

提高招聘效率，精准找人渠道

培训对象：人力资源经理、人力资源主管、招聘经理、招聘主管、中层管理者



案例分享



分组讨论



角色演练



现场练习

## 课程概述

· 通过帮助招聘人员实现自身的转变、提升招聘技能及招聘策略，提高招聘效率

## 解决的问题

- 简历数量少，招聘渠道单一
- 面试出席率低
- 人员到岗率低
- 试用期员工流失率高

## 课程收益

- 实现招聘人员心态、思维、理念的转变
- 掌握招聘人员必备技能
- 掌握“从招人到找人”的策略

## 课程大纲

### — 企业招聘现状

- 招人难
- 招聘渠道单一
- 招聘成本高

### — 招聘人员的5个转变

- 心态的转变
- 角色的转变

· 思维的转变

· 空间的转变

· 人才理念的转变

### — 招聘人员必备的5项技能

- 面试技巧
- 沟通技巧
- 生涯规划
- 招聘数据统计与分析
- 招聘文案撰写

### — “从招人到找人”的策略

- 任务目标的3个原则
- 招聘渠道的3个管理
- 招聘过程的5个关键节点
- 招聘负责人的5项重要职责

## 课程特点

· 从招聘人员的心态、思维方式、理念转变入手，进一步给出工具、方法、方案等帮助招聘人员解决招聘问题

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况

# 360°培训：从培训体系到培训运营

课时：2天 360 training: from training system to train operation

从体系建设到运营管理，全面掌控培训

培训对象：人力资源总监、人力资源经理、培训经理、中层管理者



案例分享



经验分享

## 课程概述

· 通过掌握培训体系的设计及培训运营管理，真正实现培训工作从体系到落地

## 解决的问题

- 组织培训缺乏系统性
- 组织培训不能满足员工个人发展及组织发展的要求
- 组织培训流于形式
- 员工消极对待培训
- 有较为系统的培训体系，但是培训实施效果不理想

## 课程收益

- 能够帮助所在组织建立一套完善的培训体系
- 掌握培训运营的流程、方法、技巧

## 课程大纲

### — 传统培训体系的搭建

### — 基于技术平台和大数据的培训体系搭建

### — 培训体系搭建的三个满足

- 满足老板
- 满足领导
- 满足员工

## — 三个体系

- 战略 + 文化 + 业务的培训体系
- 基于胜任能力模型相匹配的能力体系搭建
- 基于问题解决的员工课程体系

## — 培训体系运营的传统模式

- 制度建设
- 资源开发
- 年季月培训计划制定
- 培训实施

## — 基于大数据和问题集中度的培训运营体系构建

## 课程特点

· 从培训体系到培训运营，从传统到基于大数据的培训体系及培训运营，360度全方位解决组织培训问题

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况

# OKR 精讲：从 KPI 到 OKR

OKR elaboration: from KPI to OKR

课时：2 天

全解 OKR，从体系到应用

培训对象：高层管理者、人力资源总监、人力资源经理、绩效经理



案例分享



相互辅导



观看影像



测评测试

## 课程概述

- 从认识 OKR 到系统设计 OKR 再到灵活运用 OKR

## 解决的问题

- KPI 考核不可避免的出现绩效黑洞
- 过于强调量化考核，有时会扼杀员工的创造性

## 课程收益

- 认识 OKR 及 OKR 与 KPI 的区别
- 了解 OKR 的适用范围
- 掌握 OKR 体系建设的流程及方法
- 掌握 OKR 体系的应用

## 课程大纲

-OKR VS KPI：有没有可比性

- 什么是 OKR
- OKR、KPI 的认识误区
- OKR 与 KPI 的区别
- OKR 的优势

-OKR 适用的范围

- 产品迭代型组织——IT 类

· 头脑风暴型——广告公关类

· 项目主导型组织

· 创业型组织

· 转型中的传统组织

- 建立 OKR 体系

· OKR 框架

· 创建 O（目标）的技巧

· 创建 KR（关键结果）的技巧

· OKR 的创建流程

- 创建 OKR 的注意事项

-OKR 体系的实践应用

· 培训师现场点评学员作业

· 学员现场设计公司级 OKRs

## 课程特点

· 在对 KPI 和 OKR 进行比较的基础上，阐述 OKR 的适用范围，并进一步讲述如何建立 OKR 体系

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，有针对性的设计实操演练内容

# 绩效设计： 从公司到部门到岗位考核标准体系设计

Performance design: from company to department

课时：2 天

to post assessment standard system design

全解绩效考核 21 大标准，细化到底，务实实用

培训对象：人力资源总监、人力资源经理、绩效经理、中层管理者

## 课程概述

· 系统阐述了从指标选取标准到考核执行标准的绩效考核标准体系

## 解决的问题

- 绩效考核指标不知道如何选取，选取的指标经常与企业战略脱节
- 绩效目标不知道如何定，常常是“拍脑门”定目标，导致目标定的过低或过高，影响员工士气
- 定性指标评估标准不够细化，给评估带来困难
- 企业战略调整时，绩效考核指标及目标不知道如何调整
- 绩效考核数据不知道如何获取
- 不知道如何核算考核分数
- 绩效等级标准设计不科学，给绩效结果应用带来困难
- 不知道如何制定下一考核周期的考核计划

## 课程收益

- 掌握绩效考核的标准
- 掌握绩效考核的维度

## 课程大纲

- 绩效考核标准体系

· 构面：绩效考核标准体系的 9 标 1 项

怎么选：指标的标准

怎么设：目标的标准

怎么考：细则的标准

怎么变：变化的标准

怎么算：加减分标准

怎么排：等级的标准

怎么评：评审的标准

怎么写：计划的标准

怎么办：问题的标准

怎么弄：项目的考核

· 划线：绩效考核标准体系的 3 维 1 动

从工作计划的维度

从 KPI 指标的维度

从加减分项的维度

对动态指标的处理

· 找点：绩效考核标准体系的 3 问 1 强

临时事项怎么考

其他工作怎么考



### 项目工作怎么考 应如何强制分布

- 计划决定绩效：工作计划描述标准
  - 工作计划要素
  - 目标描述标准
  - 措施描述标准
  - 硬读模式句式
- 总结得出绩效：工作总结描述标准
  - 工作总结要素
  - 总结描述标准
  - 硬度模式句式
  - 提报审核要求
- 指标尽量量化：指标量化的标准（定性转化为定量）
  - 定量指标
  - 定性指标
  - 定性指标量化方法
- 先看看行业标杆：指标行业标准
  - 指标对比维度
  - 横向设计维度

- 纵向设计维度
- 行业标准数据库
- 到底应该考什么：指标选取标准
  - 指标选取依据
  - 指标选取维度
  - 指标选取例外情况
- 考几项合适：考核指标数量标准（3-5个）
  - 指标数量范围
  - KPI 数量标准
  - 指标数量例外情况
- 目标值设定多少合适：指标目标值设定标准
  - 目标值设定程序
  - 目标值设定依据
  - 指标目标库建设
- 权重应该如何设计：指标权重设计标准
  - 指标权重分配标准
  - 指标权重设计方法
  - 指标权重例外情况
- 是年度季度还是月度：考核周期标准
  - 年度考核

- 季度考核
- 月度考核
- 考核周期设计原则
- 依据什么证明绩效：信息来源标准
  - 考核数据来源渠道
  - 考核数据采用原则
  - 考核数据收集方式
  - 考核信息来源要求
- 最好设定详细的标准：指标考核细则标准（依据标准）
  - 指标考核细则编制标准
  - 定量指标考核细则维度
  - 定性指标考核细则维度
  - 复合指标细则编制方法
- 特殊事项处理：其他工作事项考核标准
  - 其他工作事项考核范围
  - 其他工作事项考核方法
  - 其他工作事项考核细则
- 如何利用加减分项：加减分项设计标准
  - 加减分项考核设计



- 加分项设计维度
- 减分项设计维度
- 否决项设计维度
- 分值区间的设计：考核分值幅度标准
  - 考核分值赋值标准
  - 分值赋值例外情况
- 变化的考核指标如何处理：动态指标处理标准
  - 考核指标变更原则
  - 考核模板调整程序
- 目标值如何变动：指标目标值变动标准
  - 目标值调整标准
  - 失常目标值矫正标准
- 权重如何调整：指标权重变化标准
  - 权重动态变化情形
  - 权重动态变化标准
  - 权重动态变化程序
- 到底如何排位：考核结果等级标准
  - 考核结果等级设计
  - 考核结果等级应用

# 薪酬设计： 从薪酬体系设计到激励机制设计

Pay design: from

salary system to incentive mechanism design

课时：2天

薪酬全解，激励机制设计，全面激发员工

培训对象：人力资源总监、人力资源经理、薪酬经理、技术部门负责人



- 谁对考核结果负责：考核评审标准

- 个人自评要求
- 上级评价下级标准
- 战略管理部审核标准
- 考核评审结果标准

- 评审差值如何处理：自评与审核差值标准

- 考核自评失真
- 考核审核标准
- 差值矫正标准

- 项目制绩效考核：从两个维度进行

- 从时间维度考核
- 从质量维度考核

## 课程特点

· 通过对绩效考核标准、绩效考核维度、绩效考核常见问题三个维度的介绍，解决绩效考核从制定到实施过程中的全部问题

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，有针对性的设计实操演练内容

## 课程概述

· 帮助学员掌握适应性分配体系、绩效改进及激励机制的设计方法

## 解决的问题

- 薪酬福利设计不系统，激励机制设计不完善，缺乏薪酬福利和激励机制的战略性思考
- 薪酬福利设计不合理，薪酬布局趋于稳定一致，失去薪酬的激励和刺激作用，造成薪酬资源的浪费，“大锅饭”薪酬是组织主流
- 薪酬福利直接导致组织对外失去薪酬竞争力，核心及高管人才被同行挖走，优秀人才因为薪酬原因流失，失去人才竞争力
- 激励机制设计缺失，形成用单一的激励手段代替系统的激励机制，最终导致“花钱不讨好，分钱伤人心”，组织内部矛盾激化
- 薪酬福利和激励机制直接影响公司人才战略的实施和人力资源系统的高效运营，给公司正常的运营拖后腿，甚至造成阻碍

## 课程收益

- 找到组织现有薪酬分配体系可能存在的问题
- 掌握薪酬体系设计的方法
- 掌握绩效改进与激励的方法
- 掌握激励机制的设计方法

## 课程大纲

- 适应性分配体系

- 薪酬分配四个理念
- 薪酬分配体系四个层次
- 薪酬分配的九个依据
- 适应性分配体系的四个标准

- 分配体系问题诊断

- 企业可能存在的十二个问题
- 分配激励存在的四个问题
- 分配激励的四个原则
- 员工激励的三个层面

- 薪酬体系设计

- 薪酬设计流程九步法(JSC)
- 岗位价值评估
- 薪酬结构设计
- 薪酬机制设计
- 胜任度评估
- 人力成本控制

- 激励机制设计

# 合和美美：从合规到和谐的员工关系

Harmony and meimei: from

compliance to harmonious employee relations

课时：1天

员工关系建设的法律全解

培训对象：人力资源总监、人力资源经理、员工关系经理



相互  
辅导



分组  
讨论



案例  
分享

- 主要薪酬激励方法
- 激励“四先四后”原则
- 研发人员的激励机制设计
- 销售人员的激励机制设计
- 项目人员的激励机制设计

## — 长期激励

- 高管团队激励机制设计
- 阿米巴合伙人激励机制设计
- 利润分享制度设计

## 课程特点

- 独创适应性薪酬分配体系

## 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，有针对性的设计实操演练内容



情境  
模拟



案例  
分享



分组  
讨论



观看  
影像



测评  
测试

## 课程概述

- 建立劳动关系合规，企业与员工、员工与员工关系和谐的员工关系管理系统

## 解决的问题

- 组织员工关系管理中存在诸多的法律风险
- 组织内部员工关系不和谐，导致组织离职率偏高

## 课程收益

- 掌握组织内部员工关系管理过程中可能存在的各类风险及规避方案
- 掌握建立和谐劳动关系的关键要素

## 课程大纲

- 员工关系合规的范围
- 和谐员工关系的界定
- 员工关系常见的法律问题
  - 招聘专题
  - 薪酬专题
  - 日常管理专题
  - 假期专题

- 劳动合同解除和终止

- 纠纷解决

## — 和谐员工关系建立关键要素

- 依法合规
- 程序公开
- 运行透明
- 以人为本
- 沟通交流

## 课程特点

- 从劳动关系及员工关系两个角度阐述如何建立组织内部和谐的员工关系

## 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况

# HR+ 业务： 从 HR 到 HRBP 实现 HR 价值最大化

HR+ business:  
maximize HR value from HR to HRBP

课时：2 天

HR 如何转身为 HRBP 的学问

培训对象：HRBP 经理、人力资源经理、HRBP



## 课程概述

· 从趋势认知、自我认知、职责定位、角色转变、自我修炼 5 个方面帮助 HR 实现 HRBP 的转型

## 解决的问题

- 人力资源工作不被重视，人力资源部门边缘化
- 人力资源工作不能有效支撑组织战略及业务的发展

## 课程收益

- 了解人力资源管理目前面临的挑战
- 了解人力资源管理的发展历程
- 了解 HRBP 的职责和价值所在
- 实现 HR 的角色转变
- 找到从 HR 到 HRBP 的自我修炼之路

## 课程大纲

- 人力资源管理面临的挑战

- 问题
  - 领导不重视
  - 边缘化
  - “花钱”的部门

- 发展
  - 人事管理
  - 人事资源管理
  - 人力资源三支柱理论——人力资源业务合作伙伴
- 如何实现 HR 到 HRBP 的转型
  - HRBP 适用的组织
  - HRBP 的职责
  - HRBP 从哪里来——业务还是专业 HR ?
  - HR 角色的转变
    - 事务性工作到业务支持性工作
    - 从“花钱”到“赚钱”——HR 的业绩贡献
  - HRBP 的自我修炼
- 案例：XX 公司人力资源三支柱体系运作模式

## 课程特点

· 通过案例讲解加强学员对 HRBP 体系、角色、职责、工作方式等的理解

## 定制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况

# 走向人财：从人才盘点到人财盘点

Go to people's finance: from the  
talent inventory to people's financial inventory

课时：2 天

人财盘点，从财务角度衡量人力价值

培训对象：人力资源经理、组织发展经理、人力资源总监

## 课程概述

· 通过人才盘点与人财盘点理念的培养，步骤、工具、方法的介绍，再到工作实践，帮助学员掌握人才盘点和人财盘点

## 解决的问题

- 人才发展无法支撑组织的发展
- 组织内部缺乏统一的人才标准
- 组织人力资源信息缺失，经常在政府部门要求提交数据时加班加点“编”数据
- 每年的人力资源成本都很高，却不清楚钱都花在哪了
- 人力资源决策常常是凭经验和领导主观判断，缺乏科学依据
- 管理者缺乏对人力资源价值的认识导致不愿意对人力资源进行投资
- 组织内部利益分配机制缺乏合理的依据，影响到员工工作积极性

## 课程收益

- 掌握如何搭建人才盘点体系
- 掌握人才盘点的流程和步骤
- 掌握人才盘点的工具

· 掌握人力资源成本核算的方法

## 课程大纲

- 从人才盘点到人财盘点
  - 人才盘点的时代
  - 人财盘点的时代
- 人才盘点
  - 人才盘点的内容
  - 人才盘点的步骤
  - 人才盘点的工具
  - 人才盘点的误区
- 人才盘点实践
  - 组织人才战略梳理
  - 组织人才盘点系统的构建
- 人财盘点
  - 人财盘点的内容
  - 人财盘点的工具
  - 人财盘点的应用
- 人财盘点实践
  - 组织人力资源成本核算



观看影像



案例分享



分组讨论



相互辅导

- 组织人力资源价值评估
- 组织人力资源投资回报分析
- 组织人力资源价值与利益分配机制匹配度分析

### 课程特点

- 通过人才盘点和人财盘点两个维度的剖析，助力组织发展

### 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况



# 培训资源开发课程

## Training resource development courses

# 课程模板化开发 5S3D 模型

Course template development 5S3D model

课时：2 天

5 个步骤，3 个维度的课程开发方法

培训对象：培训师、课程开发经理、培训经理、人力资源经理



案例分享



工具拆解



分组讨论

## 课程概述

· 通过课程开发模型，阐述了课程开发的步骤、方法和技巧

## 解决的问题

- 课程开发缺乏系统性
- 课程内容与培训需求脱节
- 课程内容空洞，缺乏实用性
- 课程形式单一，缺乏吸引力
- 课程改进缺乏依据

## 课程收益

- 掌握课程开发的模型、步骤、方法、技巧

## 课程大纲

- 课程开发的 5S3D 模型
  - 模型介绍
- 课程开发的 5S
  - 目标 / 选题
  - 架构 / 导演
  - 内容 / 主题 / 编剧
  - 教学设计 / 表演设计

## · 评估

### - 课程开发的 3D

- 选题 3 问
- 架构 3 层
- 内容 3 问
- 设计 3 导
- 评估 3 步

## 课程特点

· 通过 5 个步骤，3 个维度，有层次、有深度的阐明了如何进行课程开发

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况

# 基于案例、情境、问题的课程开发

Course development based on case, situation and problem

课时：1 天

面对三种情况的课程开发解决方案和案例分享

培训对象：培训师、课程开发经理、培训经理、人力资源经理



案例分享



分组讨论



情境模拟



现场练习



工具拆解

## 课程概述

· 分别阐述了基于案例、情境、问题三类课程的课程开发步骤

## 解决的问题

- 如何基于案例开发课程
- 如何基于情境开发课程
- 如何基于问题开发课程

## 课程收益

- 掌握基于案例、情境、问题的课程开发方法

## 课程大纲

- 基于案例的课程开发
  - 案例展示
  - 内容讲解
  - 总结考核
- 基于情境的课程开发
  - 创设情境
  - 提出问题
  - 问题分析

## · 问题讲解

## · 总结考核

### - 基于问题的课程开发

- 提出问题
- 问题分析
- 问题讲解
- 总结考核

## 课程特点

- 课程开发流程清晰、方法简洁，易于掌握

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对课程大纲进行调整，让课程内容更贴合客户的实际情况

# 在线课程与微课开发

Online course and micro-course development

课时：2天

在线课程与微课开发的方法与案例分享

培训对象：培训师、课程开发经理、培训经理、人力资源经理



## 课程概述

· 从课程开发内容标准、分类、原则、路径、技能、步骤、评估标准、注意事项、呈现形式等多个维度对在线课程及微课开发进行了讲解

## 解决的问题

- 课程开发缺乏系统性
- 课程内容与培训需求脱节
- 课程内容空洞，缺乏实用性
- 课程改进缺乏依据

## 课程收益

· 能够根据组织培训需求完成在线课程及微课的课程开发

## 课程大纲

- 在线课程与微课的内容标准与分类
  - 内容标准
  - 分类
- 在线课程与微课开发的5个5
  - 课程开发设计的5大原则
  - 课程内容选取的5条路径
  - 课程整体设计的5大要素

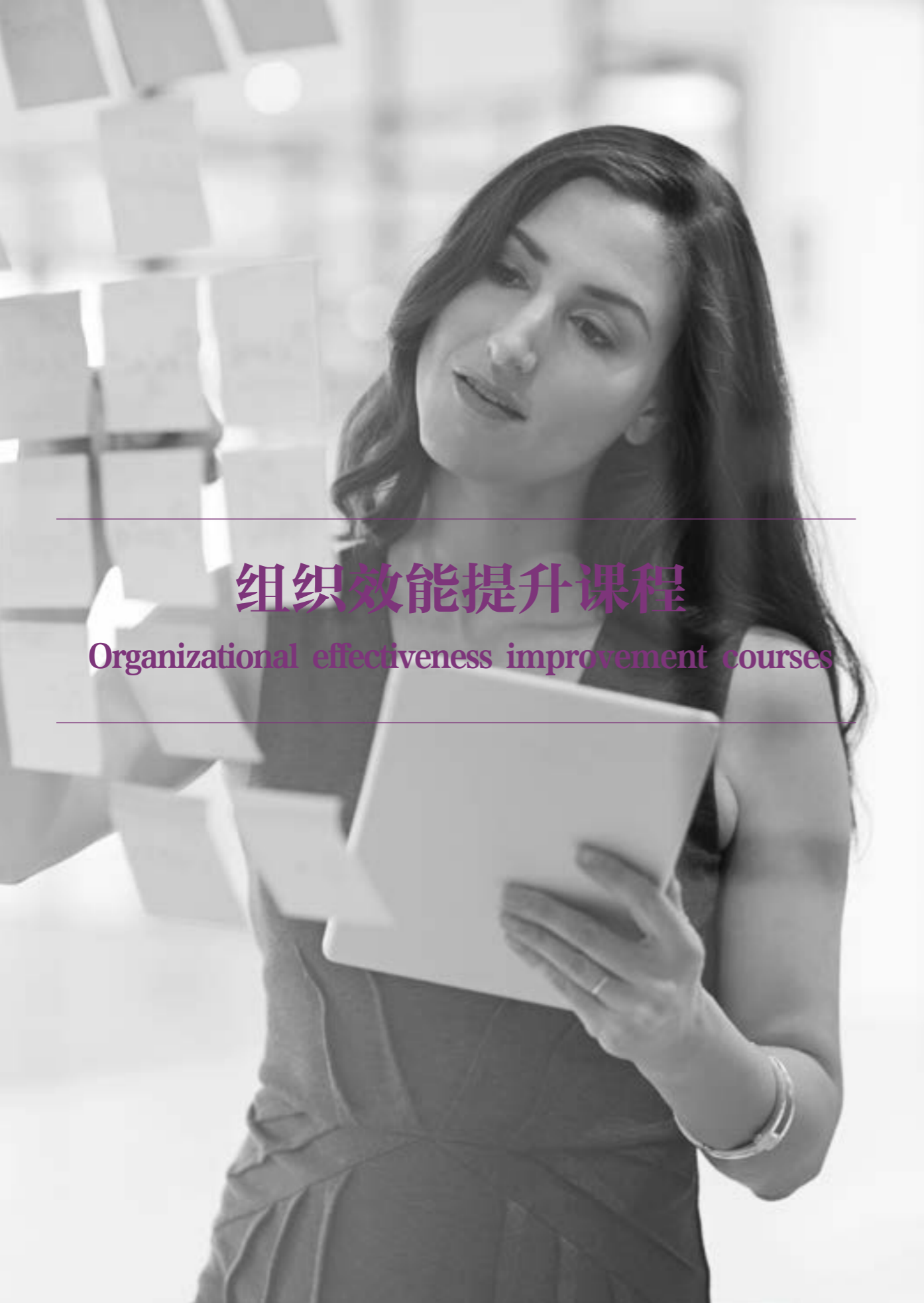
- 课程聚焦落实的5个点
- 课程开发聚焦的5大技能
- 在线课程与微课课程设计6步骤
  - 设计有效的逻辑结构
  - 挖掘共性主题
  - 描述背景信息
  - 阐述有效方法
  - 总结提炼
  - 现场模拟演练
- 在线课程与微课设计应注意的问题
- 在线课程与微课PPT制作
  - PPT制作标准
  - PPT制作8招
- 在线课程与微课评估评价
  - 评价标准
  - 评价维度
- 在线课程与微课设计模型及训练
  - 设计模型
  - 现场训练

## 课程特点

· 增加现场训练环节，培训师现场指导、点评，帮助学员快速掌握开发技巧

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况



# 组织效能提升课程

## Organizational effectiveness improvement courses

### 精细执行—基层完成任务的方法

Fine execution —

method of completing tasks at the base level

课时：2天

如何快速和高效完成任务的解决方案

培训对象：人力资源经理、一线经理、基层员工



头脑  
风暴



观看  
影像



情境  
模拟



角色  
演练



游戏  
体验



工作  
复盘

#### 课程概述

· 通过制度、标准、流程、工具、方案的设计实现执行的标准化，提高基层的工作质效

#### 解决的问题

- 新员工不知道干什么，工作无从下手，没有师傅带
- 老员工知道干什么、怎么干，但是干不好，达不到岗位要求，工作效率产出低
- 部门墙不容易打破，内部协作经常扯皮推诿、合作事情不了了之
- 基层员工整体执行速度慢、绩效产出低、工作流程长，工作能力低下，未能在段时间内提升工作技巧和方式
- 基层工作缺乏统一要求、统一模板、统一流程、统一标准，统一方式

#### 课程收益

· 掌握基于制度、标准、流程、工具、方案的执行标准化体系设计

#### 课程大纲

- 基层执行的三类问题
- 执行标准化与体系化设计
  - 制度

· 标准

· 流程

· 工具

· 方案

- 高效执行的5个具备
- 执行中的问题解决
- 精细执行方法与工具训练

#### 课程特点

· 大量工具、方案、方法的实务课程，并在现场进行工具和方法的训练，帮助学员现场掌握工具及方法

#### 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 精益效能 — 中层达成目标的策略

Lean efficiency —

a strategy for achieving goals in the middle

课时：2天

中层如何达成目标的解决方案

培训对象：组织中层管理者



观看影像



案例分享



角色演练

## 课程概述

- 从管理效能到经营效能，从效能分析到效能实现

## 解决的问题

- 由于市场变化、技术变化，环境变化，产品变化，需求变化，组织业务扩展速度进入快速扩展期，体量逐步扩大，但是利润率逐步降低

- 随着业务的发展，组织经营性投入成本持续增长，现金流紧缩，资金周转率降低，对于公司的风险控制无法预测

- 财务结算制度与公司激励制度出现矛盾，财务人员与一线人员出现分歧

- 经营体整体利润下滑、人员成本急剧增长，管理费用上升，盈利周期拉长

- 扩张战略在一定程度上处于失控状态，分析公司管控模式出现风险，管理模式需要调整

## 课程收益

- 了解组织管理效能现状
- 了解组织经营效能现状
- 掌握组织效能提升方法

## 课程大纲

- 中层管理者的企业价值分析

- 中层管理者的经营效能分析

- 中层管理者的管理效能分析

- 中层管理者的成本效能分析

- 中层管理者提能力效能分析

## 课程特点

- 同时关注组织经营效能和管理效能

## 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 精进变革—高层变革创新的战略

Progressive change — the

strategy of high-level change and innovation

课时：2天

高层如何变革的学问

培训对象：组织高层管理者



头脑风暴



案例分享



情境模拟



分组讨论



观看影像

## 课程概述

- 帮助学员树立主动变革的观念，掌握变革的类型和形式以及各类变革之间的联系

## 解决的问题

- 组织模式设计过于陈旧、未能满足多种业务发展，在一定程度上阻碍业务的发展，增加管理成本

- 业务发展出现多样化和复杂化，单一的组织模式不能支撑未来多元化业务的发展，将会出现业务模式倒逼组织模式发生变化，进行组织模式的重新设计

- 由于外部环境和技术的的影响，组织战略发生重大的变化，组织架构未能支撑公司战略的发展，需要重新构建组织架构模式

- 关键核心人员敬业度低，经营意识薄弱，团队士气低下

## 课程收益

- 形成主动变革的观念
- 掌握企业变革的趋势和规律
- 掌握企业发展过程中经常面临的几类变革及变革形式

## 课程大纲

- 企业为什么要主动求变 / 变革

- 业务变革

- 扩张

- 跨界

- 组织变革

- 重新设计

- 购并

- 机制变革

- 激励机制

- 分配机制

- 战略变革

- 重新价值组合

- 资源外延

## 课程特点

- 大量工具、方案、方法的实务课程，并在现场进行工具和方法的训练，帮助学员现场掌握工具及方法

## 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况



# 工作效能提升课程

Work effectiveness improvement courses

## 思考可见：可视化思考

Thinking visible: visual thinking

把思考可视化，让你学得到，用得上

培训对象：适合任何想要提高思考力的学员

课时：2天

### 课程概述

· 帮助学员从认识、到练习、到应用，全面掌握可视化思考方法

### 解决的问题

- 处理问题缺乏思路
- 方案缺乏说服力
- 学习效率低
- 培训效果不佳

### 课程收益

- 掌握可视化思考的设计和应用方法
- 提高信息加工及信息传递的效能
- 提升学习和培训效果

### 课程大纲

- 什么是可视化思考
  - 一句话说明什么是可视化思考
  - 可视化思考的定义
  - 可视化思考的核心是简单化
  - 可视化思考的使用范围

### - 为什么要用可视化思考

- 使用可视化思考的理由
- 现在是从读的时代转化为看的时代
- 智能手机缔造浏览式阅读文化
- 创造性人才成功的时代
- 可视化思考是生存问题

### - 使用可视化思考有什么好处

- 一次性理解
- 产生共鸣
- 长久记忆
- 让你的想法层出不穷（开拓思维）
- 提高你的说服力
- 快速的扩散
- 提升你的计划力、创造力、沟通力、表现力（PCCE, plan, creative, community, expression）

### - 可视化思考的步骤、设计、方法、语言

- 可视化思考的 START 五阶段
  - 第一阶段：提问 Question
  - 第五阶段：分享 Share
  - 第二阶段：画 Sketch



- 第三阶段：看 Look
- 第四阶段：寻 See
- 可视化思考的设计（规划） layout
  - 快速挖掘核心
  - 一眼比较组织图
  - 描绘影像故事
  - 设计影像故事
  - 挖掘构成要素之间的关系
- 可视化思考工具的选择方法
  - 初学者工具包 Starter tool kit
  - 色彩工具包 Colour tool kit
  - 成长工具包 Growing tool kit
- 可视化思考的视觉语言
  - 用人的行动的表情表现 / 用人表现—行动 People
  - 用事物和建筑表现 Object
  - 用箭头表现 Proceed
  - 用思考和感觉表现 speech
  - 用题目和内容表现 key word
- 可视化思考训练
  - 想法视觉化

- 浮现想法时，用一张纸描绘
- 如果不会描绘，请用可视化思考五阶段方法
- 让你的想法更加明确，请用联想法
- 不适合视觉的概念（无法描绘的概念），采用隐喻法
- 演讲（报告）视觉化 presentation
  - 设计核心关键词
  - 形象化描述核心关键词
  - 制作简单化传递语言
  - 故事化编辑
  - 用数字化描绘
- 团队可视化思考
  - 唤醒大脑的破冰
  - 帮助现场工作的可视风暴
  - 帮助思考的乐高认真玩（lego serious play）
- 现场演练：可视化思考的团队训练
  - 宣誓
  - 寻找伙伴
  - 制定规则
  - 控制人数

- 制定教材
- 定期实践
- 鼓励和支持
- 线上分享
- 不断招纳新成员
- 每阶段 12 周
- 生活可视化思考
  - 思考可视化
    - 时间法
    - 空间法
    - 人脉法
    - 计划法
  - 实践——阅读一本书、听一堂课、看一场电影——制作可视化
- 梦的可视化思考
  - 人生导图
  - 职业导图
  - 梦的导图
  - 个人作用导图（个人价值导图）
  - 自我开发路径
  - 5 年后的我

- 30 年后的我
- 视觉思维习惯化
  - 7 天主题（项目）——直线法（线图） line sketch
  - 30 天主题（项目）——关键词视觉化 key word
  - 100 天主题（项目）——概念描绘（概念草图）
  - 200 天主题（项目）——清晨笔记 morning note
  - 300 天主题（项目）——每日目标法
  - 1 年主题（项目）——创作法
- 可视化思考的难点
  - 画面兴趣法——在野外画、在地铁画、在窗口画、用左手画、用各种材料画、听音乐画

### 课程特点

- 分别从定义、意义、设计、应用到练习全方位介绍了可视化思考

### 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 思路提示：创新思路技法

Remind of thought: innovative thinking techniques

课时：1天

创新的12个思路与方法

培训对象：想要提高创新能力的学员



头脑风暴



相互辅导



案例分享



现场练习

## 课程概述

- 培养创新思维的12种技法

## 解决的问题

- 缺乏创新能力
- 缺乏创新思路

## 课程收益

- 掌握创新的思考方法
- 培养创新思维

## 课程大纲

- 相加法
- 减少法
- 扩展法
- 变化法
- 摒除法
- 迷你法
- 学习法
- 替代法
- 换位法

## 课程概述

- 反观法
- 联想法
- 限定法

## 课程特点

- 通过案例举例帮助学习和理解，通过现场练习巩固所学技能

## 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 能说会道：完美呈现

The gift of the gab: perfect presentation

五位一体的呈现与汇报技巧

培训对象：中高层、需要经常进行方案展示及报告汇报的人员



相互辅导



分组对抗



角色演练



分组讨论

## 课程概述

- 帮助学员从谋、策、编、导、演全方位掌握如何完成方案展示及报告汇报

## 解决的问题

- 缺乏方案、报告的策划、设计及演绎能力

## 课程收益

- 掌握如何进行方案的策划、设计和演绎
- 掌握如何进行报告的编写和汇报

## 课程大纲

- 如何谋与策
  - 公司
  - 团队
  - 个人
- 如何编
  - 逻辑
  - 洞察听众
- 如何导
  - 套路设计
  - 方案呈现

## 课程概述

- 方案呈现
- 报告呈现
- 如何演

## 解决的问题

- 客服紧张
- 形象
- 语言
- 仪态
- 共鸣

## 课程特点

- 全方位、具体化的阐述了方案、报告从设计到演绎的过程

## 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 步步有解：问题解决 5 步骤

Step by step: problem solving 5 steps

课时：2 天

## 5 步搞定问题

培训对象：企业管理者及骨干员工、需要建立问题分析与解决框架、方法体系的人



### 课程概述

· 从认识、分析问题，到解决问题的方法、工具、步骤，再到问题的应用—整套问题解决的方案，帮助学员解决问题

### 解决的问题

- 缺乏有效的问题分析与解决的方法和工具
- 问题分析与解决过程导致群体低效

### 课程收益

- 熟练运用问题分析与决策的五步骤
- 采用多角度思维，避免思考及讨论的混乱
- 理解问题分析与解决的各种工具利弊及适用
- 选择及使用恰当的工具，提升解决问题的效率
- 利用已有的知识与经验，成为问题分析与决策的专家

### 课程大纲

#### — 课程导入

- 你通常面临的问题？
- 问题的分类
- 问题的定义：目标与现状的 GAP
- 问题分析与解决模型及工具

· 问题分析与解决模型来源—SIX SIGMA

#### — 团队形成及问题解决思路介绍

- 问题解决的团队组成
- 发散及收敛性思维
- 平行思维工具介绍—六顶思考帽（贯穿整体课程）
- 六帽工具练习及应用研讨

#### — 问题解决 5 步骤

- 步骤一、问题选择 / 项目选择
- 步骤二、目标设定
- 步骤三、原因分析
- 步骤四、解决办法
- 步骤五、改进计划

#### — 课程总结

- 问题分析与解决模型及工具总结
- 思维过程总结
- 六帽结合应用总结
- 后续 Action-Plan 研讨

### 课程特点

· 介绍了多种问题解决的工具及优缺点比较，帮助学员提高解决问题的效率

### 定制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 说绩道果：绩效对话

Achievement of achievement:  
performance dialogue

课时：1天

如何在绩效面谈中有效沟通，促进绩效问题快速解决  
培训对象：中高层管理者



## 课程概述

· 帮助学员掌握绩效管理中各绩效对话环节的对话内容、步骤及技巧，提高绩效管理水平

## 解决的问题

- 在与下级制定绩效目标过程中经常出现“讨价还价”、目标难以确定的情况
- 不知道如何对下级进行绩效辅导，导致绩效目标难以达成
- 绩效结果面谈常常导致员工士气下降
- 绩效改进对话常常不能聚焦真正需要改进的地方
- 绩效调薪有时会引起员工负面情绪甚至是离职

## 课程收益

- 掌握绩效管理各个绩效对话环节的步骤、方法、技巧
- 掌握绩效目标异议的处理办法
- 掌握如何处理绩效调薪带来的负面影响

## 课程大纲

- 绩效对话的常见问题
- 绩效目标对话

- 绩效目标对话前的准备
- 绩效目标对话的步骤
- 绩效目标对话的技巧
- 绩效目标异议的解决

### - 绩效辅导对话

- 绩效辅导对话前的准备
- 绩效辅导对话的内容
- 绩效辅导对话的技巧

### - 绩效结果对话

- 绩效结果对话前的准备
- 绩效结果对话的技巧
- 绩效结果对话的注意事项

### - 绩效改进对话

- 绩效改进对话前的准备
- 绩效结果对话的步骤

### - 绩效调薪对话

- 绩效调薪对话的内容
- 绩效调薪对话的注意事项
- 消极态度员工的对话

## 课程特点

· 课程内容包含了绩效管理过程中需要进行绩效对话的各个环节

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 手手是道：双手执行力

The hand is the way: two hands executive power

课时：1天

如何快速完成任务，达成目标

培训对象：基层员工



## 课程概述

· 帮助学员掌握执行的基础要素、执行前的思考、执行步骤以及执行的工具模板

## 解决的问题

- 基层员工执行力差，工作效率低
- 执行者不知道如何用工具，用方法，用技巧
- 执行者找不到切入点，不知道从哪里下手

## 课程收益

- 理解执行要素对于执行力的重要意义
- 掌握执行前思考方法
- 掌握执行的步骤
- 掌握执行的模板及应用

## 课程大纲

- 执行要素
  - 产品，业务，客户
  - 思考，步骤，模板
- 左手思考
  - 有思路
  - 有规划

- 有方案
- 有计划
- 有结果

### - 右手步骤

- 明确具体目标
- 排序关键问题
- 分析潜在困难
- 列出资源支持
- 跟进落实反馈

### - 执行模板

- 执行的 5 大模板
- 模板应用练习

## 课程特点

· 从观念到思考到步骤到模板，帮助学员解决执行问题

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 逻辑的模样：非 3 即 5 法则

Appearance of logic: either 3 or 5

课时：1天

构建以 3 和 5 为中心的解决法则

培训对象：所有想提高思考、写作、演讲、总结、整理、汇报的逻辑性的学员

## 课程概述

· 课程分别介绍了思考、写作、演讲、总结、整理、汇报的逻辑，帮助学员提高思考、写作、演讲、总结、整理、汇报的能力

## 解决的问题

- 思考缺乏逻辑性
- 写作缺乏逻辑性
- 演讲缺乏逻辑性
- 整理缺乏逻辑性
- 汇报缺乏逻辑性

## 课程收益

· 掌握思考、写作、演讲、总结、整理、汇报的方法和逻辑

## 课程大纲

- 思考术
  - 思考的逻辑
  - 用 3 思考
  - 用 5 解决
- 写作术
  - 写作的逻辑

- 用 3 写作
- 用 5 解决
- 演讲术
  - 演讲的逻辑
  - 用 3 演讲
  - 用 5 解决
- 总结术
  - 总结的逻辑
  - 用 3 总结
  - 用 5 解决
- 整理术
  - 整理的逻辑
  - 用 3 整理
  - 用 5 解决
- 汇报术
  - 汇报的逻辑
  - 用 3 汇报
  - 用 5 解决

## 课程特点



· 用数学的思维解决思考、写作、演讲、总结、整理、汇报的逻辑性问题

### 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 模板的力量：模板化法则

The power of templates: templating rules

课时：2天

用模板化工作法提升工作效率的智慧

培训对象：适合所有想提高工作效率、提升工作质量的学员



· 将模板的设计与应用与实际工作相结合，并用具体事例进行讲解，帮助学员掌握模板的应用

### 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

### 课程概述

· 学员通过学模板、用模板、制模板，提高工作效率

### 解决的问题

- 工作缺乏思路、工作效率低
- 组织内部由不同人员完成的工作任务，形式五花八门，缺乏统一的标准

### 课程收益

- 理解模板的重要作用
- 掌握模板的应用技巧
- 掌握模板的设计方法

### 课程大纲

- 什么是模板、模板化工作
- 为什么要推行模板化工作
- 模板化工作几大应用
- 模板化工作体系设计
- 模板化工作具体事例
- 模板化工作你怎么做

### 课程特点



# 管理层助力器课程

Management booster courses

## 懂·通·精：管理修炼的3个台阶

Understanding · tong · jing:  
three steps of management training

课时：1天

管理者修炼管理的3个步骤  
培训对象：中高层管理者



观看影像



情境模拟



互动辅导



案例分享



分组讨论



测评测试

### 课程概述

· 通过介绍管理能力提升的三个阶段及各阶段的具体管理职能，帮助管理者不断突破

### 解决的问题

- 管理层管理水平遇到瓶颈
- 管理层缺乏人才储备
- 管理层管理能力缺乏宽度

### 课程收益

- 为管理层管理水平的提升指明方向
- 为管理层管理能力的横向拓展指明方向

### 课程大纲

- 懂管理
  - 懂业务
  - 懂市场
- 通管理
  - 通业务
  - 通市场
  - 通人力

- 通财务
- 精管理
  - 精战略
  - 精人才
  - 精变革

### 课程特点

· 课程设计从纵横两个维度展开，纵向懂、通、精程度的递进，横向管理职能范围的拓宽

### 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 报团取效：打造高绩效团队

Through the team taking effect:  
building high performance team

课时：2天

高绩效团队建设的5个步骤  
培训对象：中层管理者



## 课程概述

· 通过有效的团队建设、团队绩效管理、团队日常管理、团队激励，打造可持续的高绩效团队

## 解决的问题

- 团队缺乏凝聚力
- 团队整体绩效差
- 团队执行效率低
- 团队士气不足

## 课程收益

- 掌握如何打造一支优秀的团队
- 掌握提高团队执行效率的方法
- 掌握激励团队员工的手段
- 掌握打造持续高效团队的方法

## 课程大纲

- 团队建设
  - 团队规划
  - 团队成员甄选
  - 建立团队文化

· 约法三章——强化规章制度

- 团队绩效管理

- 目标分解
- 计划制定
- 过程管控——绩效辅导
- 绩效反馈
- 资源支持

- 团队管理的3个高效

- 高效会议
- 高效沟通
- 高效问题解决

- 团队激励

- 物质激励
- 精神激励

- 打造可持续的高效团队

- 团队成员职业规划
- 团队成员培训管理
- 团队核心成员培养
- 团队激励机制建设

## 课程特点

· 关注组织高绩效团队的可持续性

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 启发有术： 引导团队成员贡献智慧的 5C 法

Inspired by the skill: lead team  
members to contribute wisdom 5C method

课时：1 天

通过引导，挖出团队成员智慧的技术  
培训对象：中高层管理者



头脑  
风暴



游戏  
体验



案例  
分享



分组  
讨论

## 课程概述

· 通过掌握集体的共鸣、共享、共振、共识、共智，帮助学员深度挖掘与激发员工的智慧

## 解决的问题

- 下属员工缺乏主动思考的能力
- 员工才能和智慧没有得到很好的发挥和利用
- 集体讨论效率低，不能解决问题
- 员工之间缺乏专业和思想的交流与分享
- 重要观点、理念难以达成共识

## 课程收益

- 掌握挖掘员工智慧和才能的方法和工具
- 掌握营造员工之间进行专业和思想交流的文化氛围
- 掌握建立员工之间分享学习的激励机制

## 课程大纲

- 集体共鸣
- 集体共享
- 集体共振
- 集体共识

- 集体共智

## 课程特点

· 课程内容层次清晰，层层递进，从心态的转变到行为的引导，最后固化为员工的行为方式

## 客制化提示

· 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 培养有方—下属培养的 2 步 3 法

Training method:

2 steps and 3 methods for training subordinates

课时：2 天

如何让下属在短期内快速成长  
培训对象：中层管理者、一线经理、一线班组长

## 课程概述

· 通过下属培养步骤和培养方法的学习，帮助管理者提升下属培养能力

## 解决的问题

- 管理者不知道如何培养下属
- 下属成长速度慢
- 下属离职率高

## 课程收益

- 掌握认识下属的方法
- 掌握如何根据下属的不同成长阶段匹配领导风格
- 掌握通过个人发展与业务结合的方式培养下属
- 掌握通过情境与业务结合的方式培养下属
- 掌握通过性格与业务结合的方式培养下属

## 课程大纲

- 导入
  - 与下属
  - 与自己
  - 能够帮助下属成长的领导 VS 不能让下属成长的领导

· 案例

- 认识下属
  - 观察下属
  - 理解下属
  - 下属成长阶段分析
- 带领下属成长
  - 领导力风格
    - 情境领导力
    - 下属成长阶段 VS 领导力风格
    - 下属成长阶段与领导力匹配风格分析
  - 带领下属成长的方法
    - 个人发展与业务结合培养法
    - 通过业务培养下属的流程
    - 通过业务培养下属的培养计划
    - 业务目标 VS 成长阶段
    - 业务目标的主导权
    - 业务目标的一致性
    - 不同业务阶段使用不同的领导方式
  - 情境与业务结合培养法
  - 性格与业务结合培养法



- 集体共鸣

### 课程特点

- 分别从业务与个人发展、情境、性格相结合的工作情境下对下属进行培养

### 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 领航者：VPI 三维领导力塑造

课时：1 天

Navigator: 3d leadership shaping of VPI

领导力培养的三个维度  
培训对象：管理层



### 课程概述

- 愿景力、定位力、影响力，三为一体的领导力模型，帮助学员发展领导力

### 解决的问题

- 管理者缺乏领导力
- 团队缺乏凝聚力
- 领导者对组织及个人定位不清
- 领导者缺乏对组织及他人的影响力

### 课程收益

- 建立组织愿景，凝聚人心
- 理清组织及个人的定位
- 打造个人影响力
- 提升个人领导力

### 课程大纲

-VPI 三维领导力

- VPI 三维领导力模型
- 元素阐释

- 愿景力

- 愿景的作用

- 建立组织愿景

- 让愿景成为组织的共识
- 让愿景成为一种力量

- 定位力

- 组织战略定位
- 领导者如何定位自己
- 领导者如何定位他人

- 影响力

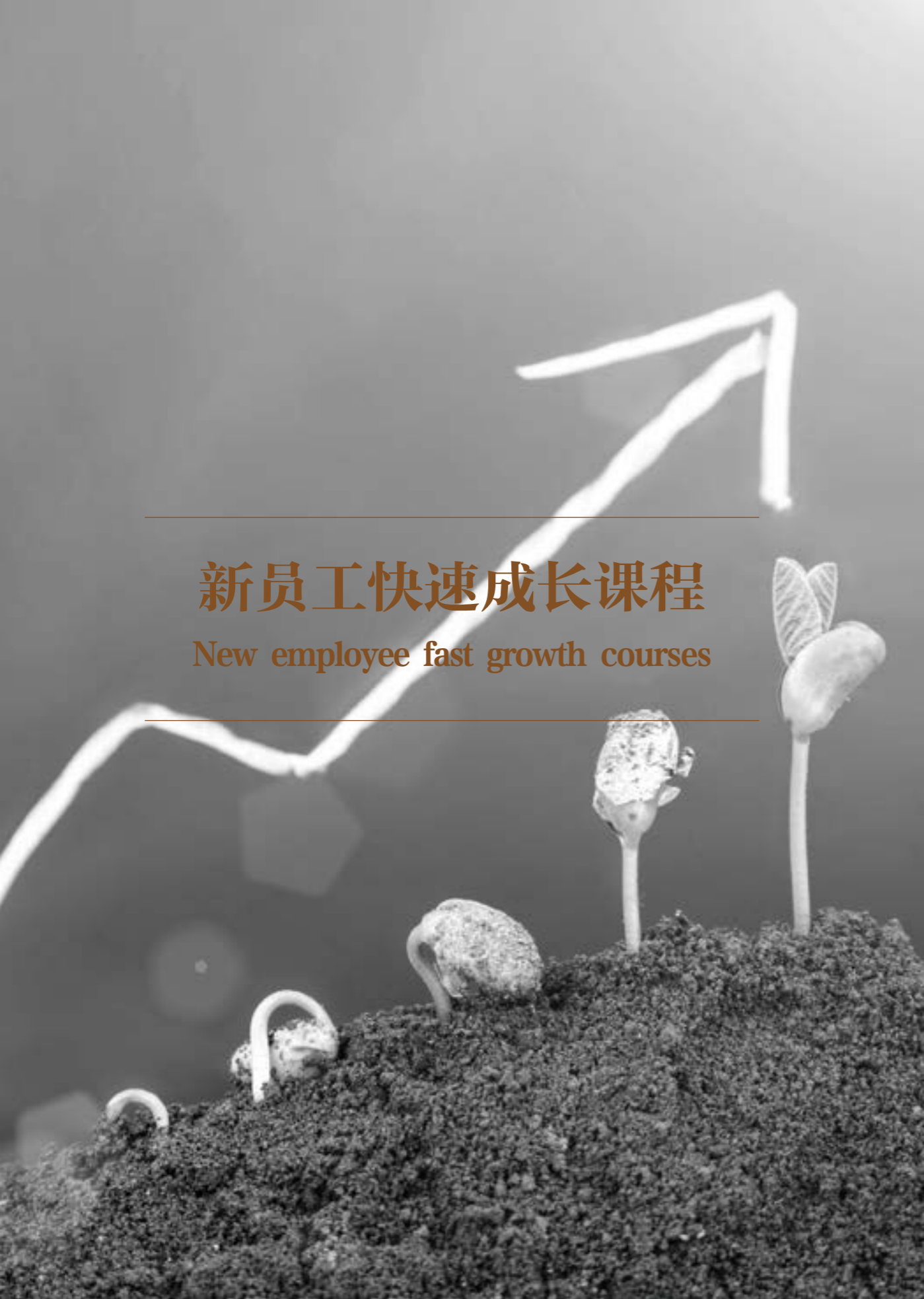
- 从思想到行为的引领
- 从经营到管理的引导
- 从变化到变革的引航

### 课程特点

- 通过心态、理念与方法、工具的结合，提高教学效果

### 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况



# 新员工快速成长课程

New employee fast growth courses

## 育徒：新员工训导师

Training new people: new employee tutor

课时：3天

如何训导新员工，使其快速上手业务的教练技巧  
培训对象：人力资源从业者、一线经理、一线班组长

### 课程概述

· 帮助学员理解新员工训导的价值，掌握新员工训导的流程以及基于新员工各类问题的训导技巧

### 解决的问题

- 新员工不能快速融入组织
- 新员工不能快速进入工作状态
- 新员工不能快速胜任岗位工作

### 课程收益

- 认识新员工训导师的价值
- 掌握新员工训导的流程
- 掌握新员工训导技巧

### 课程大纲

- 新员工训导师的定位与价值
  - 了解训导的定义，树立正确的训导理念
  - 理解新员工训导师的价值，愿意成为一名新员工训导师
  - 清晰训导的原则
- 新员工训导的流程
  - 搜集事实——掌握员工工作表现

- 界定问题——判断是否能够通过训导解决问题
- 制定方案
  - 目标：设立训导目标，及训导后的行动目标
  - 方式：对应员工不同，采取不同训导方式
  - 方法：为了解决问题，达成目标，所采取的措施和行动方案
- 实施训导
  - 布置舞台：选好时机和面谈环境、建立融洽气氛、阐明谈话的基本内容
  - 澄清状况：客观具体描述、同理倾听回应、分析差距原因
  - 寻求方案：认可员工提出的建议、询问员工的困难、提供支持
  - 总结教导：确定衡量标准、鼓励自我监督和反馈、增强员工的信心和承诺
- 跟踪反馈
  - 时时关注下属的表现和绩效
  - 对下属行为上的任何改善及进步要给予肯定
  - 定期追踪及检讨目标和计划的达成
  - 认可成就、庆贺成功
- 不同类型问题的训导技巧
  - 认知类问题注重挖掘



- 态度类问题解决情绪
- 能力类问题提供方法

### 课程特点

- 在训导流程的个别环节根据具体情况给出工具、方法及子流程，帮助训导工作有效落地实施

### 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况

# 长大：新员工快速成长3步走

课时：2天 Growing up: the new employee quickly growth 3 steps

如何让新员工快速成长的步骤

培训对象：想要加速成长的新员工、人力资源从业者、一线经理、一线班组长



### 课程概述

- 将新员工成长划分为三个阶段，通过树原则、讲问题、给方法、教工具的手段，帮助新员工加速成长

### 解决的问题

- 新员工缺乏成长路线规划，成长速度缓慢
- 新员工不知如何预防、面对、解决成长过程中的问题
- 新员工工作没思路、没方法、没工具，工作效率低下

### 课程收益

- 理解新员工快速成长的意义
- 掌握新员工成长各阶段的工作思路
- 掌握新员工成长各阶段可能遇到的问题及应对措施
- 掌握帮助新员工成长的方法、工具、手段等

### 课程大纲

#### — 课程导入

- 理解新员工快速成长的意义，并且愿意提升自己
- 新员工快速成长的3个阶段
- 新员工快速成长的3个方面

#### — 快速成长第一步：入门

- 新员工熟悉工作阶段应该注意的4项原则
- 新员工熟悉工作阶段常遇到的5大问题
- 新员工熟悉工作阶段应该具备的工作3大思路

#### — 快速成长第二步：上路

- 新员工开展工作阶段应注意的3项原则
- 新员工开展工作阶段常遇到的4大问题
- 新员工开展工作阶段应该掌握的5大模板

#### — 快速成长第三步：提速

- 新员工提速阶段应注意的3项原则
- 新员工提速阶段常遇到的4大问题
- 新员工提速阶段应掌握的5大方法

### 课程特点

- 有原则、有问题、有方法、有工具，落地实操性强

### 客制化提示

- 根据客户企业的实际情况，对现场训练内容进行调整，让训练内容更贴合客户的实际情况



---

## 北京弗布克管理咨询有限公司

地址：北京市朝阳区北苑路13号院(领地office)1号楼A座1502

官网：[www.forbookonline.com](http://www.forbookonline.com)

邮箱：[forbook@163.com](mailto:forbook@163.com)

电话：010-84924752 4006-758-751



弗布克商学



课思在线



弗布克



中国人力资源工作网